

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 22 - numero 4622 di Lunedì 27 gennaio 2020

Cosa dice la normativa riguardo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro?

Un documento del Senato fornisce utili informazioni sulle molestie sessuali sul lavoro nell'ordinamento italiano ed europeo. Focus sull'ordinamento italiano: il diritto civile e i profili penalistici.

Roma, 27 Gen ? Il **Servizio Studi** del Senato della Repubblica elabora diverse ricerche ? spesso su temi correlati a disegni di legge e schemi di decreto legislativo ? che sono destinati alle esigenze di documentazione interna per l'attività degli organi del Senato e dei senatori. E tra i documenti prodotti, spesso anche con utili comparazioni con la legislazione dell'Unione europea, ci sono anche le "**note brevi**", fascicoli dedicati ad argomenti di attualità, all'esposizione sintetica di provvedimenti in discussione o a temi di legislazione comparata.

Una **nota breve**, pubblicata nel mese di settembre, riguarda in particolare il tema, più volte affrontato dal nostro giornale, delle **molestie sessuali** con particolare riferimento al mondo del lavoro nell'ordinamento italiano e nell'ordinamento di tre diversi paesi dell'Unione europea: Francia, Germania e Spagna.

Ci soffermiamo oggi in particolare sulla normativa italiana:

- Il diritto civile e le molestie sessuali
- I profili penalistici e le molestie sessuali

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[USB071] ?#>

Il diritto civile e le molestie sessuali

La Nota Breve "**Le molestie sessuali sul lavoro nell'ordinamento italiano e in Francia, Germania e Spagna**" si sofferma innanzitutto sull'**ordinamento italiano**.

Riguardo al diritto civile la Nota ricorda che in Italia l' articolo 2087 del Codice civile prevede "un generale obbligo di sicurezza sul lavoro, imponendo all'imprenditore di adottare tutte le misure necessarie per proteggere non solo l'integrità fisica, ma anche il **benessere psicologico** del lavoratore".

E in attuazione di questo obbligo generale il D.Lgs. 81/2008 - Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro - all'articolo 28, "ha collocato, fra i rischi lavorativi oggetto della valutazione che ogni datore di lavoro è obbligato ad effettuare, quelli *'riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui (...) quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza (...), nonché quelli connessi alle differenze di genere'*".

Inoltre l'articolo 26 del **decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198** (c.d. codice delle pari opportunità tra uomo e donna) sancisce "una **equiparazione tra molestie sessuali e discriminazioni di genere** (Cass. civ. Sez. lavoro, Sentenza 15 novembre 2016, n. 23286). Le molestie sessuali sono, infatti, identificate come discriminazioni costituite da 'quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo'. Questa parificazione è funzionale all'estensione alle molestie della disciplina e della tutela previste per le discriminazioni, in modo particolare, per quanto riguarda i meccanismi processuali e sanzionatori". In particolare ? riporta il documento ? "l'equiparazione tra molestie sessuali e discriminazioni di genere è considerata estesa anche al regime probatorio previsto dall'art. 40 del codice delle pari opportunità, secondo cui qualora il ricorrente fornisca elementi di fatto (desunti anche da dati di carattere statistico) idonei a fondare la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori, l'onere della prova spetta al convenuto che deve dimostrarne l'insussistenza". E secondo la giurisprudenza (Cassazione, sez. Lavoro, Sentenza 20 luglio ? 15 novembre 2016, n. 23286), "per dimostrare le molestie sessuali del datore di lavoro, il giudice potrebbe basarsi anche sulle conferme di altre lavoratrici che abbiano subito lo stesso 'trattamento', ritenendo in tal caso raggiunta la prova".

Sempre a livello normativo si ricorda poi che, più recentemente, "la **legge 27 dicembre 2017, n. 205** (Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020) ha modificato l'articolo 26, inserendovi due nuovi commi".

La prima nuova disposizione (**comma 3-bis**) "prevede una specifica tutela per chi agisce in giudizio per aver subito una molestia o molestia sessuale in azienda. Si prevede che la lavoratrice o il lavoratore che agisce in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni per molestia o molestia sessuale sul luogo di lavoro **non può essere: sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito** o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro se tale misura è la conseguenza della denuncia stessa. L'eventuale licenziamento ritorsivo o discriminatorio nei confronti della lavoratrice o del lavoratore denunciante è nullo e questi ha diritto non già al risarcimento del danno, ma alla reintegra sul posto di lavoro. Allo stesso modo sono nulli anche il mutamento di mansioni nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del denunciante".

Tuttavia ? continua la Nota con riferimento al già citato comma 3-bis - questa tutela non è garantita "nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del denunciante per i **reati di calunnia o diffamazione** ovvero l'infondatezza della denuncia". E relativamente alla distinzione tra le ipotesi della «**calunnia**» e quella della «**infondatezza della denuncia**» si rileva "come la calunnia scatti solo in caso di malafede, ossia nel caso in cui chi agisce ben conosce l'altrui innocenza; l'infondatezza invece sembra voler richiamare le ipotesi di assenza totale di condizioni che rendano credibile la denuncia stessa".

Si ricorda poi che il **nuovo comma 3-ter** dell'articolo 26 del codice delle pari opportunità "precisa come obbligo del datore di lavoro, ai sensi del ricordato articolo 2087 c.c., sia quello di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, anche concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori le iniziative, di **natura informativa e formativa**, più opportune al fine di prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro. Aggiunge, inoltre, che le imprese, i sindacati, i datori di lavoro e i lavoratori e le lavoratrici si impegnano ad assicurare il mantenimento nei luoghi di lavoro di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza".

I profili penalistici e le molestie sessuali

Riguardo poi al **profilo penale** la Nota Breve indica che l'ordinamento italiano "non prevede una fattispecie ad hoc" riguardo ai reati. Infatti a livello giurisprudenziale **le molestie sessuali sul lavoro "sono state, a seconda della gravità e delle modalità dei comportamenti molesti, sussunte in vari reati"**.

Si ricorda che "secondo la dottrina (Manzini) **molestia** è ogni attività che alteri dolorosamente o fastidiosamente l'equilibrio psico-fisico normale di una persona. Tale definizione dottrinale del concetto di molestia è stata peraltro ripresa dalla giurisprudenza (Cass., sez. I, Sentenza 24 marzo 2005, n. 19718), secondo cui tale elemento è costituito da tutto ciò che altera dolosamente, fastidiosamente e importunamente lo stato psichico di una persona, con azione durevole o momentanea; non è necessario che tale condotta integri (anche) un serio attentato al bene della integrità morale della persona offesa".

E nei casi di **molestie più gravi**, "concretizzatisi in toccamenti di zone erogene (si vedano a titolo esemplificativo Cass., sez. III, Sentenza 27 marzo 2014, n. 36704; Cass., sez. III, Sentenza 26 settembre 2013, n. 42871), la giurisprudenza ha ritenuto integrato il **reato di violenza sessuale** di cui all'articolo 609-bis c.p."

In giurisprudenza si è poi affermato che "tra i casi di minore gravità di cui all'articolo 609 bis, ultimo comma, possono annoverarsi comportamenti di molestia sessuale consistenti in atti concludenti, mentre sono da considerarsi esclusi quei comportamenti che si risolvono, ad esempio, in ossessivi corteggiamenti o in assillanti proposte, ove 'lo sfondo sessuale' costituisce soltanto un motivo e non un elemento della condotta (Cass., sez. III, Sentenza 15 novembre 1996, n. 1040)".

Nel caso poi in cui la molestia sul lavoro "si sia concretizzata nel **ricattare la lavoratrice**, ponendola ripetutamente di fronte alla scelta tra il sottomettersi alle avances e il perdere il posto di lavoro, è stato ritenuto integrato il **reato di violenza privata**".

In particolare, secondo la giurisprudenza, "ai fini della configurabilità del delitto di violenza privata, non è richiesta una minaccia verbale o esplicita, essendo sufficiente un qualsiasi comportamento od atteggiamento, sia verso il soggetto passivo, sia verso altri, idoneo ad incutere timore ed a suscitare la preoccupazione di subire un danno ingiusto, finalizzato ad ottenere che, mediante tale intimidazione, il soggetto passivo sia indotto a fare, tollerare od omettere qualcosa (Cass., sez. V, Sentenza 24 febbraio 2017, n. 29261)".

Si ricorda anche che, sempre secondo la giurisprudenza, "integra il **reato di 'tentata' violenza privata**, la condotta del datore di lavoro che convochi la dipendente - rientrata al lavoro dopo un periodo di astensione obbligatoria per maternità - in un locale fatiscente e le prospetti di farla lavorare in un luogo degradato ed in condizioni invivibili nel caso di mancata accettazione delle condizioni imposte dalla società preordinate ad ottenere contro la sua volontà le dimissioni o il prolungamento del periodo di allontanamento dal lavoro mediante l'astensione facoltativa post-partum (Cass., sez. V, Sentenza 30 aprile 2012, n. 36332)".

Inoltre il datore di lavoro "può essere responsabile anche nel caso in cui le molestie sessuali siano **commesse da altri soggetti** come i superiori gerarchici della dipendente. In tal caso, però, la sua responsabilità è solo civile e limitata al risarcimento del danno ovvero alla summenzionata reintegrazione nel posto di lavoro. Qualora invece dolosamente il datore di lavoro non adotti provvedimenti a tutela del lavoratore molestato, è configurabile in capo al medesimo un concorso nel reato e si rientra nella responsabilità penale".

Mentre nel caso in cui l'autore delle molestie sessuali sia proprio il **datore di lavoro**, "questi si renderà, oltre che inadempiente agli obblighi contrattuali, responsabile penalmente e, quindi, sarà tenuto a risarcire non solo il danno biologico, ma anche il danno morale patito dal dipendente". E sul piano probatorio, la lavoratrice "può utilizzare, come prova, le registrazioni acquisite sull'ambiente di lavoro. Il giudice però può arrivare a una sentenza di condanna del datore anche sulla base delle semplici dichiarazioni della dipendente la quale può testimoniare in favore di sé stessa. Se però la sua esperienza 'negativa' è confermata dalla testimonianza di altre dipendenti, cui è stato riservato lo stesso trattamento di avances, la responsabilità del datore di lavoro si presume.

E, infine, la Nota segnala che, sempre secondo la Cassazione, "la rinuncia della dipendente a un sicuro posto di lavoro può considerarsi un comportamento concludente tale da confermare le molestie sessuali sul luogo di lavoro".

Concludiamo segnalando che il documento, che vi invitiamo a leggere integralmente, presenta, come riportato nel titolo, elementi di diritto comparato con riferimento all'ordinamento francese, tedesco e spagnolo.

Tiziano Menduto

Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:

Servizio Studi del Senato della Repubblica, " Le molestie sessuali sul lavoro nell'ordinamento italiano e in Francia, Germania e Spagna", Nota Breve n. 131 7 settembre 2019 (formato PDF, 422 kB).



Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

www.puntosicuro.it